



รายงานผลการจัดกิจกรรม โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ผู้รับผิดชอบโครงการ
กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองบัวใหญ่
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุป	ก
รายงานผลการดำเนินงาน	๑-๑๑
ภาคผนวก	
- โครงการที่ได้รับอนุมัติ	
- กำหนดการ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ	
- ประมวลภาพกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร	

บทสรุป

โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด
๒. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร
๓. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน
๔. เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
๕. เพื่อให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรท่านอื่นได้

เป้าหมาย

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรในองค์กร จำนวน ๑๗๕ คน

โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการจัดขึ้นเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ต.บัวใหญ่ อ.บัวใหญ่ จ.นครราชสีมา โดยมีขั้นตอนการดำเนินโครงการดังนี้

วิธีการดำเนินการ

๑. เขียนโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ
๒. ประสานกับกลุ่มเป้าหมาย วิทยากร สถานที่จัดโครงการ
๓. ดำเนินการจัดโครงการตามกำหนดการ
๔. สรุปผลการดำเนินโครงการและรายงานผล

ในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีผู้เข้าร่วมรับการอบรม จำนวน ๑๕๘ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๘ บรรลุตามเป้าหมายเชิงปริมาณ โดยผู้เข้าร่วมรับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๗ บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน

กองการเจ้าหน้าที่

ผู้รับผิดชอบโครงการ

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. ข้อมูลทั่วไป

โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จัดขึ้นเมื่อวันจันทร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ต.บัวใหญ่ อ.บัวใหญ่ จ.นครราชสีมา

๑.๒ เป้าหมาย

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรในองค์กร จำนวน ๑๗๕ คน

๑.๓ ผลที่ได้รับจากการจัดโครงการครั้งนี้

๑. บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการทำงาน
๒. บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาจิตใจ และมีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่มีความรู้ จริยธรรม และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ แนวทางการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เกิดความรักความสามัคคี ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๒. ผลการดำเนินงาน

ภาคเช้า วิทยากรบรรยายหัวข้อเรื่อง

- **บรรยายหัวข้อเรื่อง** “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างฯ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการรักษาวินัยฯ”

- **บรรยายหัวข้อเรื่อง**

๑. การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
๒. การปรับอัตราเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์
๓. การพัฒนาภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้
๔. ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน
๕. การพัฒนาบุคลิกภาพและการบริการที่เป็นเลิศ
๖. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานราชการ
๗. การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ฯลฯ

(บรรยายโดยนายทองใบ หนูไพล ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น)

การพัฒนาบุคลากร **มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม** คือเข็มทิศที่กำหนดพฤติกรรมและการตัดสินใจของคนในองค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าความสำเร็จที่ได้มานั้น "ถูกต้อง" และ "โปร่งใส" ไม่ใช่แค่ "ได้ผลงาน" เพียงอย่างเดียว

องค์ประกอบสำคัญของมาตรฐานนี้มักประกอบด้วย:

- **ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity):** ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ใช่อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน
- **ความรับผิดชอบ (Responsibility):** กล้ารับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ
- **ความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (Fairness):** ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและลูกค้าอย่างเท่าเทียม โดยไม่นำเรื่องเพศ ศาสนา หรือสถานะมาเป็นตัวตัดสิน
- **การรักษาความลับ (Confidentiality):** ปกป้องข้อมูลสำคัญขององค์กรและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่น
- **ความเคารพในศักดิ์ศรี (Respect):** ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่มีการคุกคามหรือบูลลี่

จริยธรรม หมายถึง แนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ซึ่งมีลักษณะ เป็นข้อบัญญัติให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตาม อันถือกันว่าเป็นการกระทำที่ดี ดังนั้นการดำเนินชีวิตตามหลักจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมต้องการ สังคมจึงได้จัดให้มีการวางแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนและมีการสั่งสอน อบรมเรื่องจริยธรรมแก่สมาชิกของสังคม ผลที่สังคมคาดหวัง คือการที่สมาชิกล้วนนำเอาจริยธรรมไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เช่นเดียวกัน การกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีประมวลจริยธรรมตามบทบัญญัติ แห่งรัฐธรรมนูญ เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติปฏิบัติตาม

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม

- การละเว้นการใช้ประโยชน์จากตำแหน่ง
- หน้าที่ (Conflict of Interest)
- มโนสุจริต (Integrity)
- ความพร้อมรับผิด (Accountability)
- ความเปิดเผยและโปร่งใส (Openness/Transparency)

มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

อนุสนธิสัญญาทางคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. พึ่งมีจรรยาบรรณต่อตนเอง
๗. พึ่งมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
๘. พึ่งมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
๙. พึ่งมีจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

วินัยและการรักษาวินัย

วินัยและการรักษาวินัย ให้นักงานส่วนท้องถิ่นพึงยึดถือเป็นแบบแผนในการ ควบคุมความประพฤติ ซึ่งพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัย ตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุขตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมห้ามมิให้ อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่น อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ ตนเองหรือผู้อื่นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ หน้าที่ราชการโดยมิชอบ

วินัยแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท

๑. วินัยอย่างไม่ร้ายแรง
๒. วินัยอย่างร้ายแรง โทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ ๑. ภาคทัณฑ์ ๒. ตัดเงินเดือน ๓. ลดขั้นเงินเดือน ๔. ปลดออก ๕. ไล่ออก การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development - HRD) คือ กระบวนการส่งเสริมและเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของพนักงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพสูงสุด และพร้อมรับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต สรุปลง่ายๆ คือการทำให้ "คน" เก่งขึ้น ดีขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับ "เป้าหมายขององค์กร" มากขึ้น โดยมี จุดเน้นสำคัญ ๓ ด้าน:

๑. การเพิ่มทักษะ (Skill Development): ทั้งทักษะทางเทคนิคที่ใช้ทำงาน (Hard Skills) และ ทักษะด้านอารมณ์หรือการจัดการคน (Soft Skills)
๒. การปรับทัศนคติ (Attitude): สร้างความเข้าใจและแรงจูงใจ ให้พนักงานรักในงานและพร้อม เติบโตไปกับบริษัท
๓. การเรียนรู้ระยะยาว (Long-term Growth): ไม่ใช่แค่สอนให้ทำเป็นวันต่อวัน แต่เป็นการ วางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้พนักงานด้วย

ประโยชน์ของการพัฒนาคนในองค์กร

๑. เพิ่มประสิทธิภาพงาน: พนักงานมีความสามารถสูงขึ้น ผลงาน (Performance) ดีขึ้น
๒. สร้างความผูกพัน (Employee Engagement): พนักงานรู้สึกถึงความก้าวหน้าและอยาก ทำงานกับองค์กรในระยะยาว
๓. รองรับการเปลี่ยนแปลง: สร้างบุคลากรที่ปรับตัวทันเทคโนโลยีและบริบทธุรกิจที่เปลี่ยนไป
๔. สร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ (Learning Culture): ส่งเสริมให้ทีมงานเปิดใจแลกเปลี่ยนความรู้ และกล้าผิดพลาดเพื่อเรียนรู้



การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) มีส่วนช่วยในความสำเร็จของทีมและองค์กรเป็นอย่างมาก

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนทางความคิด และข้อมูล เพื่อให้เกิดการสื่อสารความบริบท และเรื่องราวได้ชัดเจน ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการสื่อ โดยผู้ส่งสารและรับสารต้องเข้าใจตรงกัน และรู้สึกพึงพอใจกับการสื่อสาร

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้องค์กร...

- สร้างความเข้าใจตรงกันเรื่องเป้าหมาย และความรับผิดชอบหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน
- สร้างความสัมพันธ์ และ ทีมเวิร์คที่ดีให้กับองค์กร
- สร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจในการทำงาน
- ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่

ทักษะการสื่อสารที่สำคัญ (Communication Skills):

- **การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening):** ฟังเพื่อเข้าใจ ไม่ใช่แค่ฟังเพื่อโต้ตอบ
- **สื่อสารตรงประเด็น กระชับ:** พูดหรือเขียนให้เข้าใจง่าย ชัดเจน
- **ภาษากาย (Non-verbal Communication):** การสบตา ท่าทางที่เปิดรับ
- **ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy):** เข้าใจความรู้สึกและมุมมองผู้อื่น

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดระยะเวลาให้บริการและลดต้นทุนการเดินทางของประชาชน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืน

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานราชการ มุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านสู่ "รัฐบาลดิจิทัล" (Digital Government) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความรวดเร็วในการบริการประชาชน โดยเน้นการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ลดขั้นตอนการทำงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ ๔.๐

หลักการใช้นโยบายดิจิทัลในงานราชการ

- **การยกระดับบริการภาครัฐ (Digital Service):** พัฒนาบริการรูปแบบใหม่ที่สะดวก รวดเร็ว เช่น บริการออนไลน์ (e-Service), การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One-Stop Service) เพื่อลดภาระของประชาชน
- **การบริหารราชการแผ่นดิน (e-Government):** เปลี่ยนรูปแบบการทำงานมาใช้ระบบดิจิทัล เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban), การประชุมทางไกล, และระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล, การจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบ e-GP เพื่อความโปร่งใสและลดการใช้กระดาษ
- **การเชื่อมโยงข้อมูล (Data Utilization):** บูรณาการฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (Data Sharing) เพื่อลดการขอเอกสารซ้ำซ้อนจากประชาชน
- **ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security):** การรักษาความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนและข้อมูลความลับของราชการเป็นสิ่งสำคัญที่สุด
- **การพัฒนาทักษะบุคลากร (Digital Literacy):** ข้าราชการต้องมีทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล ทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำนักงาน การสืบค้นข้อมูล และความปลอดภัยในการใช้งาน

ประโยชน์ของการใช้นโยบายดิจิทัล

- **ความรวดเร็ว:** ลดเวลาในการทำธุรกรรมต่างๆ
- **ความโปร่งใส:** ลดโอกาสการทุจริตเนื่องจากขั้นตอนสามารถตรวจสอบได้
- **ความคุ้มค่า:** ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของภาครัฐ
- **ความทันสมัย:** บริการภาครัฐตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนในยุคปัจจุบัน

ภาคบ่าย บรรยายหัวข้อเรื่อง

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “สิทธิและประโยชน์ของผู้ประกันตนที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน”

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “สิทธิและประโยชน์ของผู้ประกันตนกรณีพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบกำหนดจากสัญญาจ้างและอายุครบ ๖๐ ปี และกรณีเสียชีวิต

(บรรยายโดยนางมาลี สุขสมแดน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน หัวหน้างานสิทธิประโยชน์ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมา สาขาโนนสูง)





กองทุนประกันสังคม คือหลักประกันความมั่นคงจากการทำงาน จัดตั้งตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ โดยลูกจ้าง (อายุ ๑๕-๖๐ ปี) และนายจ้างจ่ายเงินสมทบฝ่ายละเท่าๆ กัน เพื่อรับสิทธิประโยชน์ ๗ กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย/ประสบอันตราย, คลอดบุตร, ทูพพลภาพ, ตาย, สงเคราะห์บุตร, ชราภาพ และว่างงาน

สิทธิและประโยชน์ที่ควรรู้ (กองทุนประกันสังคม - กรณีทั่วไป)

- **เจ็บป่วย:** รักษาพยาบาลโรงพยาบาลตามสิทธิฟรี, ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ๕๐% ของค่าจ้าง (สูงสุด ๙๐ วัน/ครั้ง)
- **คลอดบุตร:** ค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่าย ๑๕,๐๐๐ บาท/ครั้ง และเงินสงเคราะห์การหยุดงาน ๕๐% ของค่าจ้าง ๙๐ วัน
- **ทูพพลภาพ:** รับเงินทดแทนการขาดรายได้รายเดือนตลอดชีวิต (กรณีร้ายแรง) และค่าบริการทางการแพทย์
- **เสียชีวิต:** ค่าทำศพ ๕๐,๐๐๐ บาท และเงินสงเคราะห์ผู้จัดการศพตามเงื่อนไข
- **สงเคราะห์บุตร:** เงินรายเดือน ๘๐๐ บาทต่อบุตร (อายุไม่เกิน ๖ ปี) ต่อคน (สูงสุด ๓ คน)
- **ว่างงาน:** ได้รับเงินทดแทน ๓๐-๕๐% ของค่าจ้าง (ลาออก/เลิกจ้าง) นานสูงสุด ๑๘๐ วัน
- **ชราภาพ:** เงินบำนาญ(จ่ายครบ ๑๘๐ เดือน) หรือเงินก้อนบำเหน็จ (จ่ายไม่ครบ ๑๘๐ เดือน)

กองทุนเงินทดแทน คือกองทุนที่ดูแลลูกจ้างเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย หรือสูญหาย "เนื่องจากการทำงาน" หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว และ **ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตั้งแต่วันที่เข้าทำงาน**

สิทธิและประโยชน์ (กองทุนเงินทดแทน - เจ็บป่วยจากการทำงาน)

- **ค่ารักษาพยาบาล:** จ่ายจริงตามสมควร สูงสุดไม่เกิน ๖๕,๐๐๐ บาทต่อครั้ง (กรณีร้ายแรง อาจเกินกว่านั้น)
- **เงินทดแทนการขาดรายได้:** กรณีหยุดพักรักษาตัว ได้รับ ๗๐% ของค่าจ้างรายเดือน แต่ไม่เกิน ๑๔,๐๐๐บาท/เดือน
- **ทูพพลภาพ/เสียชีวิตจากการทำงาน:** ได้รับเงินทดแทนตามสัดส่วนการสูญเสีย รวมถึงค่าทำศพ

กองทุน VS กองทุน

ประกันสังคม เงินทดแทน

★ ลูกจ้างและนายจ้างต้องรู้ "ต่างกันยังไง"

✓ คุ่มครอง 7 กรณี

- ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- สงเคราะห์บุตร -ว่างงาน
- คลอดบุตร -ตาย
- ทูพพลภาพ -ชราภาพ

✓ เงินสมทบจ่ายโดย "นายจ้าง+ลูกจ้าง รัฐบาล"

บัญชีรายชื่อ สักก็ไม่เข้าใจ

✓ คุ่มครอง 4 กรณี

- ค่ารักษาพยาบาล
- ค่าทดแทนรายเดือน
- ค่าทำศพ
- ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

✓ เงินสมทบจ่ายโดย "นายจ้าง"

ที่มา สำนักงานประกันสังคม

เงินบำนาญ คือ เงินกรณีชราภาพที่ประกันสังคมจ่ายให้ผู้ประกันตนรายเดือนตลอดชีวิตผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญชราภาพ ๒๐% ของค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย และจะบวกเพิ่มอีก ๑.๕% ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก ๑๒ เดือน

จ่ายเงินสมทบ ๑๘๐ เดือน = ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของ * ค่าเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ก่อนเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

จ่ายเงินสมทบมากกว่า ๑๘๐ เดือน = ได้รับอัตราเงินบำนาญชราภาพ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๑.๕ ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก ๑๒ เดือน

หลักเกณฑ์ในการได้รับเงินบำนาญชราภาพ

ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพนั้น ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ดังต่อไปนี้

๑. จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๘๐ เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลา ๑๘๐ เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม
๒. มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์
๓. ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง (เมื่อไม่ได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมภายใน ๖ เดือนหลังจากออกจากงาน)

มาตรา ๓๓ ได้รับบำนาญรายเดือนตลอดชีวิตในอัตรา ๒๐% ของฐานค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย (ไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท) ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ก่อนสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน

มาตรา ๓๔ ได้รับบำนาญรายเดือนตลอดชีวิตในอัตรา ๒๐% ของฐานค่าจ้างคงที่ ๔,๘๐๐ บาท เงื่อนไขการได้รับ

๑. ผลการประเมินโครงการ

จากการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำ การประเมินความพึงพอใจต่อโครงการ เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาในการจัดโครงการครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการดังต่อไปนี้

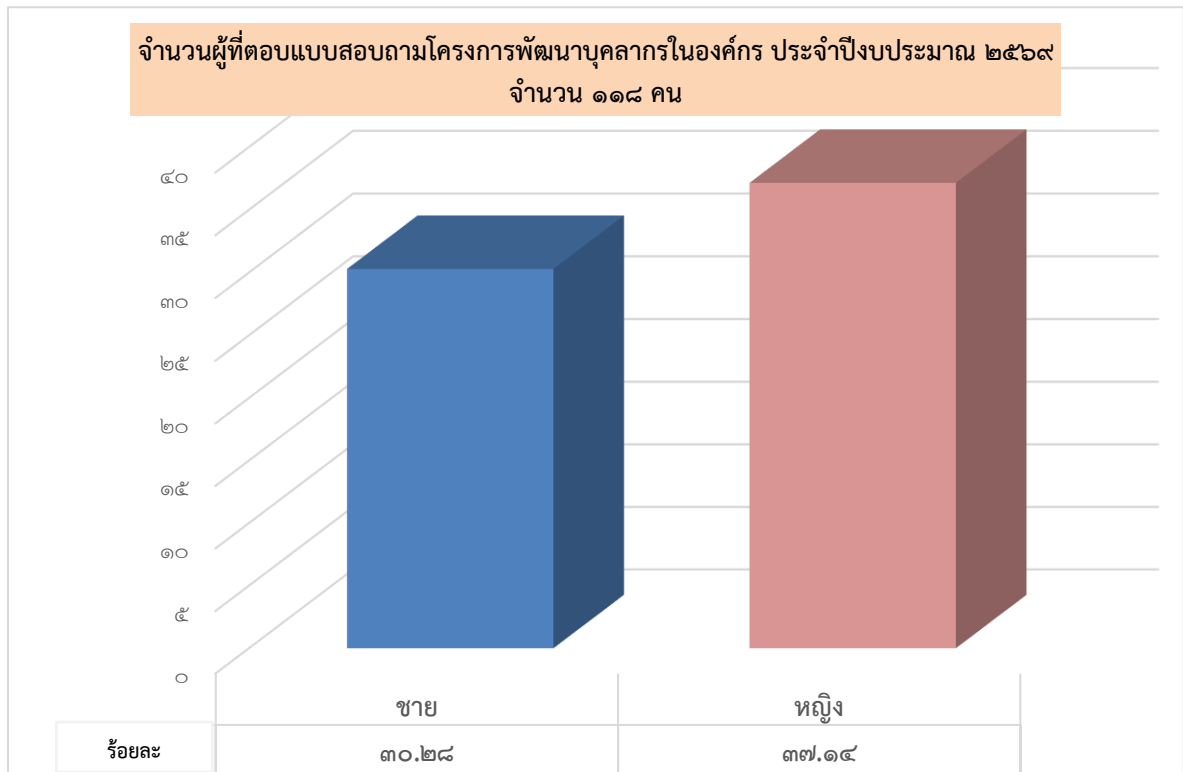
๑. ผลการประเมินความพึงพอใจของโครงการ

- เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินความพึงพอใจ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประเภทตรวจสอบรายการ (checklist) ที่กำหนดมาตรฐานการประมาณค่า (rating scale) ไว้ ๕ น้ำหนัก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับความพึงพอใจ ดังต่อไปนี้

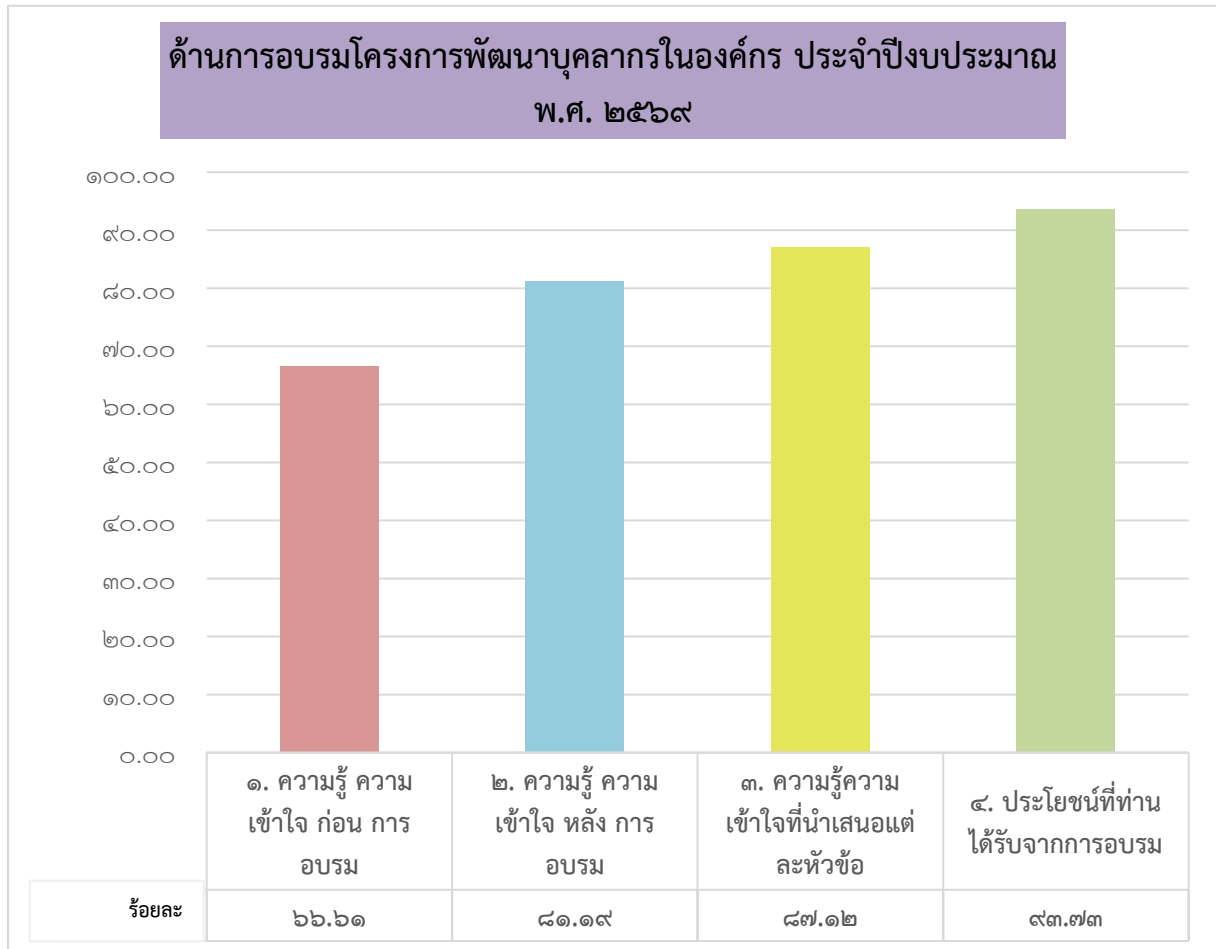
ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๘๐-๑๐๐%	มากที่สุด
๖๐-๘๐%	มาก
๔๐-๖๐%	ปานกลาง
๒๐-๔๐%	น้อย
๑-๒๐%	น้อยที่สุด

สรุปผลระดับความพึงพอใจการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



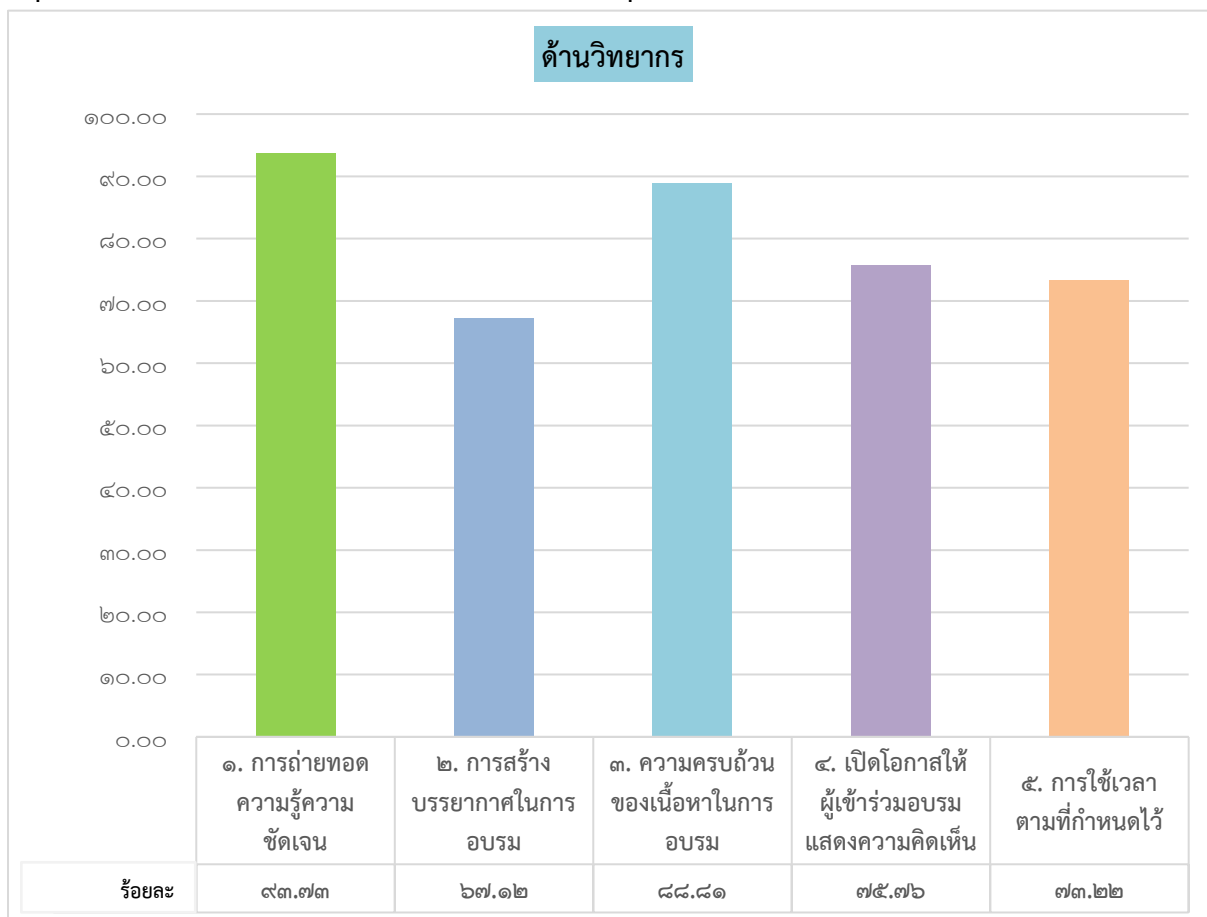
ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๕๓	๓๐.๒๘
	หญิง	๖๕	๓๗.๑๔

สรุปผลระดับความพึงพอใจการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



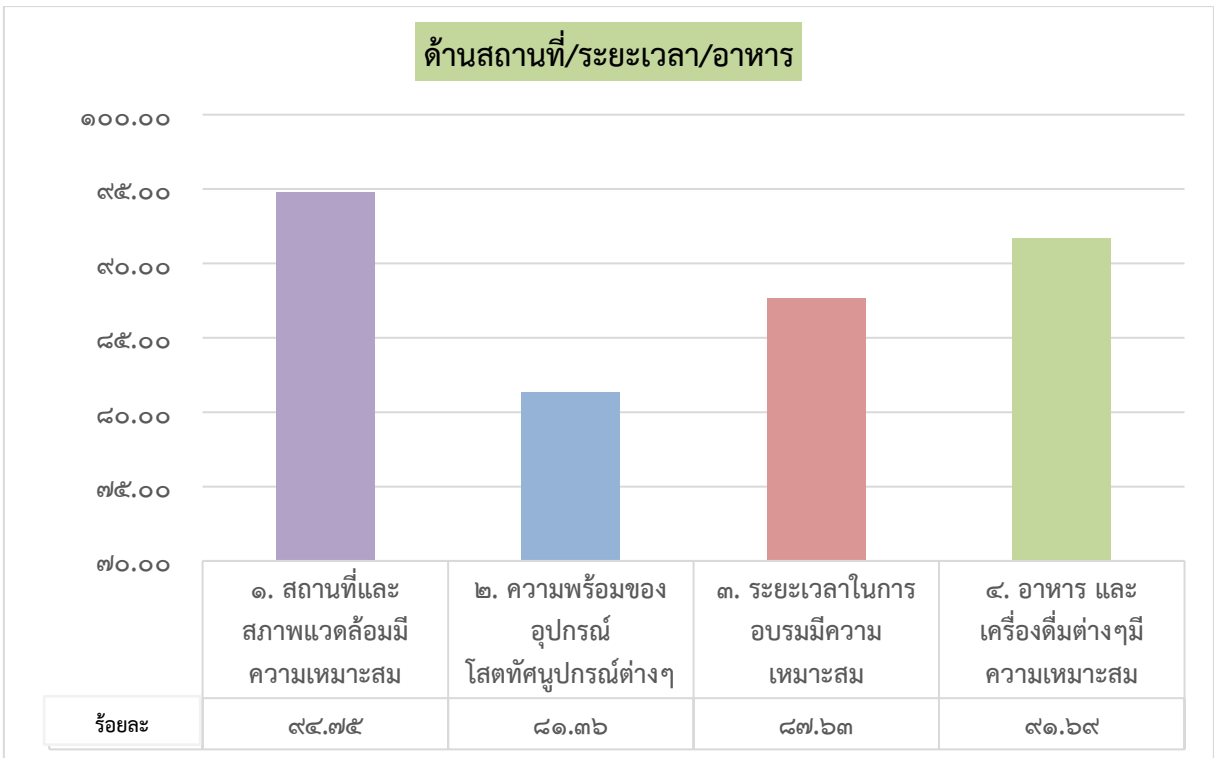
ด้านการฝึกอบรม	ผลการประเมิน(ร้อยละ)	ความพึงพอใจ
๑. ความรู้ ความเข้าใจ <u>ก่อน</u> การอบรม	๖๖.๖๑	มาก
๒. ความรู้ ความเข้าใจ <u>หลัง</u> การอบรม	๘๑.๑๙	มากที่สุด
๓. ความรู้ความเข้าใจที่นำเสนอต่อหัวหน้าข้อ	๘๗.๑๒	มากที่สุด
๔. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการอบรม	๙๓.๗๓	มากที่สุด

สรุปผลระดับความพึงพอใจการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ด้านวิทยากร	ผลการประเมิน(ร้อยละ)	ความพึงพอใจ
๑. การถ่ายทอดความรู้ความชัดเจน	๙๓.๗๓	มากที่สุด
๒. การสร้างบรรยากาศในการอบรม	๖๗.๑๒	มาก
๓. ความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม	๘๘.๘๑	มากที่สุด
๔. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรม แสดงความคิดเห็น	๗๕.๗๖	มาก
๕. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	๗๓.๒๒	มาก

สรุปผลระดับความพึงพอใจการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร	ผลการประเมิน(ร้อยละ)	ความพึงพอใจ
๑. สถานที่และสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม	๙๔.๗๕	มากที่สุด
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ	๘๑.๓๖	มากที่สุด
๓. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๘๗.๖๓	มากที่สุด
๔. อาหาร และเครื่องดื่มต่างๆ มีความเหมาะสม	๙๑.๖๙	มากที่สุด

ข้อ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ขอให้จัดอบรมแบบนี้ทุกปี
- อยากให้จัดอบรมนอกสถานที่
- อยากให้เปลี่ยนวิทยากรท่านอื่นบ้าง, เปลี่ยนเนื้อหาการอบรม
- จัดโครงการที่ดีมากกว่า
- ขอขอบคุณสำหรับความรู้ที่จัดอบรม

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมให้ความสนใจ และเรียนรู้กระบวนการฝึกอบรมให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม จึงถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไป เห็นควรดำเนินโครงการฝึกอบรม ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในปีถัดไป

ภาคผนวก

ประมวลภาพกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ในวันจันทร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่

.....

วันจันทร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๘.๕๐ น. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมลงทะเบียน และรับเอกสารประกอบการฝึกอบรม



/พิธีเปิดโครงการ...

พิธีเปิดโครงการฯ

ระหว่างเวลา ๐๘.๕๐ - ๐๙.๐๐ น. พิธีเปิดโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยนางสุนทร ศิลปชัยเดช นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่ และกล่าวรายงานวัตถุประสงค์โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยนางสาวอริญชย์ตรา จิรัชชยาทิวัตต์ ปลัดเทศบาล



/ผู้เข้าร่วมโครงการฯ...

ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รับฟังการบรรยาย ในวันจันทร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยรับฟังการบรรยายตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ภาคเช้า ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.

ภาคเช้า วิทยากรบรรยายหัวข้อเรื่อง

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างฯ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการรักษาวินัยฯ”

- บรรยายหัวข้อเรื่อง

๑. การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๒. การปรับอัตราเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์

๓. การพัฒนาภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้

๔. ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

๕. การพัฒนาบุคลิกภาพและการบริการที่เป็นเลิศ

๖. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานราชการ

๗. การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ฯลฯ

(บรรยายโดยนายทองใบ หนูไพล ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น)



ภาคบ่าย ตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐-๑๕.๓๐ น.

ภาคบ่าย บรรยายหัวข้อเรื่อง

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “สิทธิและประโยชน์ของผู้ประกันตนที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน”

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “สิทธิและประโยชน์ของผู้ประกันตนกรณีพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบกำหนดจากสัญญาจ้างและอายุครบ ๖๐ ปี และกรณีเสียชีวิต

(บรรยายโดยนางมาลี สุขสมแดน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน หัวหน้างานสิทธิประโยชน์ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมา สาขาโนนสูง)



/เวลา...

เวลา ๑๕.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. -พิธีมอบใบประกาศนียบัตรให้ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดย นางสุนทร ศิลปชัยเดช นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่ และปิดการอบรม

